Centre vaudois d'aide à la jeunesse

Tremplin NEWS
VERS LA VIE ACTIVE

Numéro 15 Février 2008 - Prix: Fr. 5.-

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE
MODE D'EMPLOI

Vous venez de décrocher un entretien? Félicitations! Pour autant, vous n'êtes pas encore tiré d'affaire. Vous devez maintenant convaincre votre ou vos interlocuteurs que vous êtes LE candidat qu'il(s) recherche(nt).
Si vous avez répondu à une annonce, vous n'allez pas être seul à postuler. Vous allez donc devoir vous démarquer. Mais, même si vous êtes seul en piste, cela ne rend pas votre tâche plus facile pour autant. Vous allez là encore devoir prouver que vous correspondez à un besoin de l'entreprise. A vous d'être persuasif!
Pour y parvenir une préparation s'impose.
Avancez en terrain connu. Vous postulez dans cette entreprise? Alors montrez que vous savez où vous mettez les pieds. L'argument est crucial, il s'agit de suggérer d'emblée toute la cohérence entre vous, l'entreprise et votre projet professionnel.
Nul besoin de faire une enquête approfondie et exhaustive! Non mais connaître le minimum sur l'entreprise et ses activités relève du premier signe professionnel que vous pouvez démontrer.

Savoir s'adapter
en toutes circonstances

Renseignez-vous sur l'entreprise

- **Quel type d'entreprise (PME ou autre)**
- **Ses activités ou produits**
- **Sa clientèle, son public cible**
- **Visite de son site Internet**

POSER LES BONNES QUESTIONS

Un entretien, c'est avant tout un échange. Si vous allez devoir répondre à un certain nombre de questions, vous devrez vous aussi questionner le recruteur. C'est en effet un bon moyen de montrer votre motivation. D'autant qu'il y a de fortes chances pour qu'il vous demande: « *Vous avez des questions?* ». Dés lors, autant l'avoir prévu!
N'oubliez pas que vous avez besoin d'un maximum d'informations sur le poste pour savoir si oui ou non vous souhaitez l'accepter.
Dressez donc une liste comprenant des questions sur l'entreprise et d'autres sur le poste. Mais attention, vous devez montrer que vous connaissez déjà un peu la société. En clair, il faut savoir poser les bonnes questions.
Vous pouvez demander, par exemple:

- Quels sont les derniers développements de l'activité de l'entreprise?
- Quels sont ses clients et ses fournisseurs les plus importants?
- Combien de personnes y travaillent?
- Avec qui vais-je travailler?
- Quelles seront mes tâches principales (cahier des charges)?

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour aborder un entretien, n'hésitez pas à répéter. Dressez par écrit une liste de vos points forts, de vos qualités et de vos défauts, **listez les liens entre le poste souhaité et votre CV.**

Attention! En entretien, vous ne devrez pas lire vos notes. Certes il faut préparer l'entretien, mais il est dangereux d'apprendre par coeur un discours tout formaté qui risque de trahir un manque de confiance en soi. L'objectif de la préparation doit plutôt permettre d'être soi-même le plus rapidement possible.
Logiquement, le recruteur va d'abord chercher à vous faire parler de vous. Que ce soit sur votre parcours, votre formation, votre personnalité ou vos compétences, vous aller devoir « subir » différents types de questions: **ouvertes/dirigées**. Les premières vous donnent toute latitude pour répondre. Elles commencent par qui, quoi, quand, comment, où, pourquoi. A l'inverse, les questions dirigées vous invitent à prendre position. **Générales/précises.** Les premières sont souvent le fait des recruteurs non professionnels. Les recruteurs professionnels les évitent car elles donnent lieu à des réponses toutes préparées. Les questions précises en revanche font appel à une réponse concrète. **Questions sur la motivation**: « Pourquoi, selon vous, devrais-je vous embaucher? ». Comment répondre? Soyez honnête! Surtout il ne faut pas croire que le recruteur va essayer de vous piéger. Ce n'est pas son rôle. Il cherche un candidat et souhaite autant que vous que l'entretien réponde à ses attentes. Ne soyez pas sur la défensive et ne croyez pas que derrière chaque question se cache un piège destiné à vous faire trébucher.

Cinq questions dites « pièges »

❶ Pour quelles raisons avez-vous quitté votre dernier emploi?

Attention à ne pas tomber dans un écueil classique en critiquant vertement vos anciens employeurs. Restez neutre et centrez vous sur votre désir d'un nouvel emploi. De manière générale prenez du recul. Dire que vos objectifs ont évolué est une bonne manière de répondre à cette question.

❷ Connaissez-vous notre entreprise?

A l'heure d'internet, il est de plus en plus mal vu de ne pas se renseigner un minimum. Le recruteur cherche tout simplement à vérifier votre motivation. On ne vous demande pas de connaître l'historique de la société sur le bout des doigts, mais de montrer que vous vous y êtes intéressé.

❸ Parlez-moi de vous...

Non, le recruteur ne vous demande pas de raconter votre vie, que ce soient vos déboires avec votre famille ou vos soucis avec votre voisin... Sous cette forme un peu intimidante, il cherche tout simplement à vous inciter à parler de votre parcours professionnel.

❹ Quelles sont vos qualités et vos défauts?

Restez, là aussi, dans le domaine du professionnel et argumentez vos choix par des exemples concrets.

Concernant vos défauts, oubliez les réponses bateau du genre: « *Je suis trop perfectionniste* ». Restez honnête, sans pour autant vous enfoncer. Précisez que vous les connaissez et que vous vous efforcez de vous améliorer.

❺ Comment expliquez-vous les trous dans votre CV?

Evitez d'emblée le mensonge! Le recruteur risque fort de s'en apercevoir, et cela se retournera contre vous. Montrez que même durant les périodes d'inactivité professionnelle, vous n'êtes pas resté sans rien faire! Vie associative, loisirs, bilan de compétences, vous savez aujourd'hui ce que vous recherchez et c'est cela qu'il faut « vendre » au recruteur.

Quant aux questions un peu trop personnelles, évitez tout de même de répondre par un cinglant: « ça ne vous regarde pas ! ». Préférez l'humour, qui aura en plus l'avantage de ne pas heurter vos interlocuteurs.... Essayez d'abord de comprendre pourquoi on vous pose cette question, demandez de la reformuler. Un entretien est un lieu où recruteur et candidat évaluent leur potentiel de collaboration, vous aussi avez le choix de dire non ou d'estimer que ce poste de travail n'est pas fait pour vous.

Centre vaudois d'aide à la jeunesse
(CVAJ)
Ch. de Pré-Fleuri 6
1006 Lausanne
Téléphone: 021 613 40 49
Portable: 079 276 01 23
Fax: 021 613 40 41

Textes et mise en page:
Corinne Dettwiler

Nous sommes à votre disposition pour lire les CV et lettres de vos élèves et donner des conseils (gratuits) sur leurs dossiers.

N'hésitez pas à appeler

Corinne Dettwiler au

079 276 01 23

A bientôt!

Retrouvez-nous sur le Net
http://www.tremplin-news.ch
E-mail: info@tremplin-news.ch

Employabilité et compétences clés

Employabilité signifie: « La capacité des personnes à remplir les conditions nécessaires et suffisantes pour se maintenir ou trouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ». Synonyme d'adaptation professionnelle, l'employabilité concerne à la fois la capacité à rester et se maintenir dans son emploi, à se déplacer vers des emplois proches ou voisins, à changer d'emploi, d'entreprise ou de secteur professionnel. Face aux évolutions et mutations du travail, la personne doit pouvoir évoluer dans son métier, assumer avec succès une réorientation professionnelle, changer d'entreprise. Il apparaît clairement, à travers cette définition, que l'employabilité recouvre aussi une dimension individuelle. Les entreprises et les administrations publiques doivent, bien entendu, mettre tout en place pour maintenir la capacité à travailler des salariés ou des demandeurs d'emploi à travers une bonne gestion des compétences, la mise en place de dispositifs d'information, d'orientation et de formation continue. Mais l'employabilité relève également d'une responsabilité individuelle. Il appartient à chacun de prendre en charge son devenir, d'être demandeur d'informations sur les emplois, leurs exigences en matière de compétences, le marché du travail, et d'élaborer sa propre stratégie en fonction de toutes ces données. Dès lors, les questions qui deviennent centrales pour les personnes, les milieux économiques et les pouvoirs publics sont les suivantes:

- De quel type de compétences les salariés ont-ils besoin pour travailler, et les entreprises pour être performantes (**compétences clés**)?
- Peut-on clairement les identifier, les évaluer, le cas échéant les reconnaître ou les valider si elles ont été acquises par l'expérience?
- Peut-on enfin prévoir de les acquérir si elles font défaut ou si elles ne sont plus actualisées?

Le métier peut être défini comme un ensemble de savoir-faire, de gestes professionnels. Exiger la maîtrise du métier, c'est attendre du candidat qu'il possède un ensemble de savoirs et savoir-faire spécifiques éprouvés par l'expérience. Etre employable, c'est donc aussi être proactif et être acteur de son projet professionnel tout au long de sa carrière.